



Verzuimprotocol en verzuimreglement kosters

Steunpunt Kerkenwerk

A. Het ziekteverzuimprotocol

Tijdspad	Actie
Dag 1	De werknemer meldt zich ziek bij de verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever
Week 1	De verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever geeft de ziekmelding door aan de arbodienst of ziekteverzuimbegeleider.
Week 6-8	de arbodienst of de ziekteverzuimbegeleider maakt een probleemanalyse en geeft een re-integratieadvies.
Week 8	De verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever en de zieke werknemer maken samen (op papier) een plan van aanpak voor de re-integratie op basis van de probleemanalyse of het re-integratieadvies. De werkgever houdt vanaf dit moment een re-integratiedossier bij. Hierin staat o.a.: gespreksverslagen, inspanningen die de werkgever en werknemer hebben verricht om de werknemer weer aan het werk te laten gaan.
Minimaal elke 6 weken	De verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever, de zieke werknemer en de casemanager onderhouden regelmatig contact en registreren de afspraken/ voortgang van de uitvoering van het plan van aanpak.
Week 8 t/m 104	De verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever en de zieke werknemer voeren samen het plan van aanpak uit en evalueren minimaal elke zes weken de voortgang en leggen dit schriftelijk vast.
Week 42	De werkgever geeft de ziektemelding door aan het UWV.
Week 44	Het UWV wijst de verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever en werknemer schriftelijk op hun re-integratieverplichtingen.
Week 46-52	De verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever en de werknemer evalueren de re-integratie-inspanningen van het eerste ziektejaar en leggen dit schriftelijk vast.
Week 87	Het UWV stuurt aanvraagformulieren voor de WIA-uitkering naar de zieke werknemer. De verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever en de zieke werknemer maken samen een re-integratieverslag en leggen dit schriftelijk vast.
Week 91	De zieke werknemer kan uiterlijk in week 91 de WIA-aanvraag samen met het re-integratieverslag naar het UWV sturen.
Week 92-104	Het UWV beoordeelt het re-integratieverslag (en deelt eventueel sancties uit).
Week 92 -104	Het UWV keurt de werknemer (WIA-keuring) en bepaalt op basis daarvan in hoeverre de werknemer arbeidsongeschikt wordt verklaard.
Week 104	Als het UWV de werknemer arbeidsongeschikt verklaart, krijgt deze recht op een WIA-uitkering en volgt na week 104 het einde van de wettelijke ontslagbescherming.

B. Het ziekteverzuimreglement

Ziekmelden

Als de werknemer ziek is dan dient deze zich voor aanvang van de werkzaamheden ziek te melden bij de verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever. Als de werknemer tijdens de uitoefening van zijn werk ziek wordt dan dient deze dit eveneens gelijk te melden bij de verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever.

Bij de ziekmelding dienen de volgende gegevens verstrekt te worden:

- De reden van arbeidsongeschiktheid (*deze info hoeft niet aan de werkgever, maar wel aan de arbodienst verstrekt te worden*);
- Of er andere werkzaamheden zijn die wel verricht kunnen worden;
- Als de werknemer niet thuis verblijft, het verpleegadres en telefoonnummer waarop deze te bereiken is;
- Of de werknemer de huisarts en/of een andere arts heeft geraadpleegd;
- Of er afspraken of werkzaamheden zijn die overgenomen dienen te worden.

In het geval dat het bij een werknemer tijdig bekend is dat deze binnen afzienbare tijd een operatie dient te ondergaan dan dient deze de verantwoordelijk contactpersoon namens de werkgever hiervan tijdig op de hoogte te stellen. Dit in verband met het zoeken naar vervanging.

Thuisblijven

De werknemer dient gedurende de ziekteperiode thuis of op het afgesproken verpleegadres te verblijven en telefonisch bereikbaar te zijn. In overleg met de werkgever kan hiervan afgeweken worden.

Genezing niet belemmeren

De werknemer is gehouden mee te werken aan een medisch onderzoek door of in opdracht van de bedrijfsarts, indien deze dat nodig acht. Verder dient de werknemer volledig mee te werken aan de interventies, re-integratie en uitvoering van het plan van aanpak ten aanzien van de werkhervatting.

Vakantie

Wanneer de werknemer op vakantie wil gaan terwijl deze ziek is en op grond daarvan loondoorbetaling krijgt, is deze gehouden om daarvoor toestemming te vragen bij de werkgever. Centraal dient de vraag te staan of het op vakantie gaan het herstel niet belemmert.

Op het spreekuur komen

Aan een oproep om te verschijnen op het spreekuur van de bedrijfsarts dient de werknemer gehoor te geven. De plicht om aan de oproep te voldoen vervalt niet op het moment dat de werknemer van plan is om de betreffende dag de werkzaamheden te hervatten. Kan de werknemer niet verschijnen op het spreekuur dan dient deze dat onmiddellijk door te geven.

Herstel

Als de werknemer weer in staat is om de werkzaamheden te hervatten, dient deze ook gelijk weer aangevangen te worden en wordt aan de werkgever een herstelmelding gedaan.

Deskundigenoordeel

Als de werknemer het oneens is met een beslissing van de bedrijfsarts of de werkgever kan een deskundigenoordeel worden aangevraagd bij het UWV. Aan het verzoek om een deskundigenoordeel zijn kosten verbonden die zelf gedragen dienen te worden.